

## СВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ С ИХ ОЦЕНКАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

**Азарёнок Н.В.**

*Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, г. Минск,  
Республика Беларусь*

Деятельность организации подразумевает определенным образом построенные и спланированные действия ее сотрудников. Руководителю важно обладать хорошими коммуникативными навыками, учитывать индивидуальные особенности подчиненных для того, чтобы успешно направлять и руководить персоналом.

В свою очередь, важно, как сотрудники соотносят себя с организацией. В настоящее время все более популярной становится проблема идентичности работников с организацией, ее целями, ценностями и нормами. От этого может зависеть как производительность труда подчиненного, так и оценка эффективности деятельности руководителя предприятия.

Одну из первых попыток детального описания понятия «организационная идентичность» сделали Альберт и Уеттен [2]. Опираясь на результаты эмпирических исследований, они предположили, что организационная идентичность воплощает характеристики организации, которые ее члены воспринимают как центральные, отличительные и продолжительные во времени. В ряде других исследований этот феномен также понимается как процесс понимания, интерпретации организационных ценностей и соотнесение организационных ценностей со своей системой ценностей (процесс идентификации) [1].

Деятельность руководителя может оцениваться по множеству параметров: экономические показатели, социологические и психологические характеристики. На основе анализа ряда научных и практических работ были составлены и использованы шкалы методики «360°», являющейся универсальным способом оценки сотрудниками профессиональных, деловых и личностных качеств руководителя.

В результате исследования организационной идентичности, организационной идентификации и оценки сотрудниками деятельности руководителя, которое проводилось в рамках научно-исследовательской темы кафедры социальной психологии БГПУ имени Максима Танка в период с января по апрель 2013 года на базе СПК «Машеровский» Брестской области, УЗ «Ивановская ЦРБ», КУП «Минсктранс» и других организаций нашей страны, были выявлены следующие особенности.

Выявлены статистически значимые различия (Н-критерий Краскала-Уоллиса,  $p\text{-level} \leq 0,05$ ) в оценке шкал организационной идентичности в зависимости от уровня оценки профессиональных, деловых и личностных качеств руководителя организации. У подчиненных, оценивающих высоко профессиональные, деловые и личностные качества, а также общий уровень деятельности руководителя, обнаружены более высокие показатели

по шкалам «привязанность к организации», «Я=группа», «вера в организационные цели», «признание организационных ценностей», «чувство стабильности во времени», «осознание членства в коллективе».

Были обнаружены связи ( $r$ ) организационной идентификации и организационной идентичности с оценкой деятельности руководителя. Чем выше выражено чувство «Мы», тем выше оценка сотрудником деятельности руководителя. Если сотрудник оценивает организацию и ее членов как целостный механизм, то он рассматривает руководителя как составной элемент этой системы, тем самым, наделяя его определенными качествами и оценивая на высоком уровне его деятельность. Чем выше выражено восприятие критики организации как личной обиды, тем выше оценка сотрудником профессиональных качеств руководителя. Сотрудник, остро переживающий критику организации как личную обиду, считает, что критикуя организацию, люди оскорбляют и его, и организацию, и профессионализм (профессиональные качества) руководителя. Чем выше осознание соотношения «Я=группа», тем выше оценка сотрудником личностных качеств руководителя. Сотрудник, четко знающий свою позицию в организации, коллективе, будет выше оценивать личностные качества руководителя. Чем выше признание организационных ценностей, тем выше оценка сотрудником деятельности руководителя. Сотрудник отождествляет ценности организации со своими ценностями: достижение успеха организацией становится для него личной целью, которую он стремится

достичь. Чем выше признание организационных ценностей, тем выше оценка сотрудником деловых качеств руководителя. Признание ценностей может происходить исходя из доверия к деловым качествам руководителя. Чем выше оценка профессиональных качеств руководителя, тем выше желание сотрудника длительно работать. Сотрудник, который высоко оценивает профессиональные качества своего руководителя, более комфортно чувствует себя в организации, в коллективе, на рабочем месте, стремится и хочет длительно и качественно работать. Чем выше вера в организационные цели, тем выше оценка сотрудником профессиональных качеств руководителя. Стремясь достичь их, сотрудник будет ориентироваться на руководителя, который является человеком, ведущим остальных работников к достижению целей организации.

Таким образом, организационная идентичность сотрудников связана с оценкой деятельности руководителя. Эта связь не так заметна, но она есть и это необходимо учитывать при анализе деятельности как всей организации, так и ее руководителя.

## Литература

1. Максименко, А.А. Понятие «идентичность» в теориях управления: ценностно-ориентированный подход / А.А. Максименко // Ярославский педагогический вестник. – 2010. – № 3. – С. 117–125.
2. Albert, S., Whetten, D. A. Organizational identity/ S. Albert, D.A. Whetten // Research in organizational behavior. – 1985. – Vol. 7. – P. 263–295.